

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2021-2023

(art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Allegato al Piano della Performance 2021 – 2023

PREMESSA

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro” (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive” (all’art. 7 c. 5) e n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 “Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125”, il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, sanciscono l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- *eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;*

- *tutela del benessere nell'ambiente di lavoro;*
- *valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.*

Il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“ Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente”, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive dell'Ente Parco Nazionale Arcipelago La Maddalena, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente Piano verteranno sui seguenti interventi programmatici:

- 1) Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne anche mediante l'azione del CUG e la loro presenza nei diversi tavoli istituzionali previsti per legge;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

1. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente parco è diretta dal dott. geologo Michele Zanelli, in carica dal 2 marzo 2020 a seguito di Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare N. 28 del 04/02/2020, acquisito in pari data al protocollo di questo Ente con Nota Prot. 496/2020 - di nomina del Direttore dell'Ente Parco. Il direttore è l'unico dirigente dell'Ente. Svolge i compiti attribuiti dalla legge 394/91 e dallo Statuto dell'Ente. Ha il ruolo di coordinamento operativo della struttura, è il capo del personale e firma il Bilancio. Valuta i dipendenti ed è a sua valutato dall'OIV.

A far data dal 7 giugno 2018 si sono insediati sia il Presidente - ing. Fabrizio Fonnesu - nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente nr. 0000026 del 02.02.2018, che il Consiglio Direttivo, quest'ultimo nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente nr. 0000227 del 23.05.2018, entrambi in carica fino al 6 giugno 2023. Successivamente con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 0000218 del 26 luglio 2019, è stato nominato in seno al Consiglio Direttivo il Dott. Gianluca Mureddu con scadenza fissata al 6 giugno 2023. Con ulteriori due decreti del Ministro dell'ambiente, il Consiglio Direttivo è stato incrementato delle figure del dott. Tommaso Emilio Gallo

(Decreto del Ministro dell'Ambiente n. 0000189 del 01 settembre 2020) e della sig.ra Lucia Spanu (Decreto del Ministero dell'Ambiente n. 0000268 del 28.12.2020).

A fine dicembre 2019 il Ministro dell'Economia e Finanze ha nominato il Collegio dei Revisori dell'Ente Parco¹ che è formato da tre componenti di cui due nominati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e uno dalla Regione Autonoma della Sardegna. La dott.ssa Anna Rosa Cuccui è la Presidente del Collegio in rappresentanza del Ministero dell'Economia e Finanze come la dott.ssa Antonella Bussu, componente del Collegio stesso. Il componente, dott. Gian Lodovico Careddu, nominato in rappresentanza della Regione Autonoma della Sardegna, ha rassegnato recentemente le proprie dimissioni.

Per quanto attiene l'organismo monocratico indipendente di valutazione della Performance, con Deliberazione nr. 35 del 15.05.2020, il Consiglio Direttivo ha nominato la dott.ssa Raffaella Dall'Anese per il triennio 2020/2022.

Di seguito alcuni dati significativi che danno conto del livello di rappresentanza femminile nelle figure di vertice dell'amministrazione e negli organismi di controllo interno dell'Ente Parco.

1A. EFFETTI DELLA PANDEMIA DA COVID-19 SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELL'ENTE PARCO

Al fine di recepire al meglio le misure contenute nei diversi Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri relative al contenimento e al contrasto della pandemia da COVID-19, si è ritenuto necessario ridurre il carico di dipendenti in servizio presso la sede dell'Ente Parco.

Con Atto di Disposizione Urgente del Presidente n. 2 del 12/03/2020 avente ad oggetto: "Emergenza covid-19 - attivazione smart working", venivano definite le modalità di attuazione dello smart working che è attualmente modalità di lavoro definitiva per gran parte del personale in forza all'Ente (tempo indeterminato).

Oltre all'evidente necessità di rispondere alle previsioni normative è possibile esprimere delle considerazioni generali sull'andamento dello smart working nel corso del periodo marzo - dicembre 2020.

La maggior parte del personale collocato in smart working è infatti costituito da personale di genere femminile. Tale modalità lavorativa è stata molto apprezzata dallo stesso personale femminile in quanto ha permesso di poter conciliare effettivamente il carico familiare con quello lavorativo, in una situazione peraltro aggravata dal fatto che molti studenti, fino al dicembre 2020, hanno dovuto effettuare le attività didattiche a distanza, influenzando ovviamente sull'organizzazione familiare e incombendo, soprattutto durante il periodo di lockdown, sulle madri che si sono ritrovate a dover seguire i propri figli per la calendarizzazione delle lezioni a distanza, per il supporto agli stessi, soprattutto se

¹ nota ns. prot. 6539 del 24.12.2019

frequentanti le scuole primarie e secondarie, allo svolgimento delle attività assegnate dagli insegnanti.

Il lavoro smart ha permesso anche di venire incontro alle esigenze di una parte del personale che, soffrendo di malattie croniche e deficitarie, ha trovato beneficio dall'essere collocato in lavoro agile.

Non da ultimo il lavoro agile ha permesso di incrementare la digitalizzazione del proprio personale, contribuendo a sviluppare competenze e modalità di relazione prima poco esplorate ed ora utilizzate con grande vantaggio in termini di risparmio di costi, tempi e generale organizzazione vantaggiosa del lavoro.

A titolo di esempio, sono state sviluppate le conoscenze sulla piattaforma gsuite (google) in uso all'Ente Parco anche per modalità non utilizzate mai o comunque molto raramente, in precedenza.

Google meet e google drive hanno costituito una vera e propria modalità innovativa di organizzazione del lavoro, sia per quanto concerne la tenuta di riunioni virtuali sia per quanto attiene alla gestione del flusso di documenti prodotti dai dipendenti e sottoposti al controllo del direttore.

Un vantaggio significativo è stato inoltre rappresentato dalla riduzione delle spese sostenute dall'Ente per le bollette telefoniche, di elettricità e consumo di acqua.

Per contro i servizi al pubblico non hanno risentito di carenze in quanto il personale collocato in smart working ha continuato a mantenere costanti rapporti, a mezzo email, telefono, riunioni virtuali con fornitori e portatori di interesse in generale.

E' comunque stato garantito un presidio di personale presso la sede dell'Ente Parco sita in Via Giulio Cesare, 7 e, per un certo periodo di tempo, pressoché coincidente con il periodo estivo, anche presso il proprio Centro di Educazione ambientale di Stagnali (isola di Caprera).

1B. DATI SUL LAVORO AGILE E COMPONENTE DI GENERE

Di seguito si rappresentano i dati già comunicati sul Portale del Lavoro Pubblico in occasione del monitoraggio sull'attuazione dello smart working nelle Pubbliche amministrazioni.

Personale in servizio al 1° maggio 2020

	Uomini	Donne
Personale in servizio	7	10

Personale in lavoro agile (mesi da maggio a 15 settembre 2020), divisi per genere

2020	maggio	
Personale in lavoro agile	uomini	donne
	9	10
	giugno	
	uomini	donne
	5	8
	luglio	
	uomini	donne
	5	8
	agosto	
	uomini	donne
	4	8
	settembre	
	uomini	donne
	4	8

Numero complessivo di giornate lavorative e di giornate di lavoro agile fruite dal totale dei dipendenti (periodo maggio - 15 settembre 2020)

	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre
Giornate lavorate dal complesso dei dipendenti	21	19	31	31	15
Giornate di lavoro agile fruite dal complesso dei dipendenti	21	19	15	20	11

Numero complessivo di dipendenti impegnati in attività non idonee al lavoro agile (periodo maggio - 15 settembre 2020)

	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre
Dipendenti che sono stati fisicamente presenti in ufficio impegnati in attività non delocalizzabili	3	9	9	10	10
Dipendenti in lavoro agile sebbene le attività non fossero delocalizzabili	0	0	0	0	0

Passiamo ora ad effettuare alcune considerazioni sulla componente di genere in seno al Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

Come si può osservare dalla tabella sotto riportata, alcuni passi avanti riguardo alla componente di rappresentanza femminile in seno alle figure di vertice/organismi di controllo interno dell'Ente sono stati effettuati rispetto alla situazione fotografata al 2019.

In seno al Consiglio Direttivo è infatti stata recentemente nominata Lucia Spanu con Decreto del Ministero dell'Ambiente n. 0000268 del 28.12.2020. La componente maschile è ancora preponderante, ma l'Ente Parco non è responsabile per le nomine di indirizzo politico, essendo queste ultime effettuate con decreto del Ministro dell'Ambiente.

La sensibilità riguardo alla presenza femminile in seno all'organo decisionale politico è comunque molto sentita tra i componenti del Consiglio Direttivo i quali, anche su impulso della Consigliera di Pari opportunità competente per territorio, nel corso del 2019 hanno inviato una missiva al Ministero dell'Ambiente chiedendo di considerare l'opportunità di reintegrare la componente femminile in seno all'organo stesso.

Inoltre, con propria Deliberazione nr. 35 del 15.05.2020 il Consiglio Direttivo stesso ha scelto di nominare la dott.ssa Raffaella Dall'Anese quale proprio Organismo monocratico di valutazione delle performance dell'Ente Parco.

Composizione di genere per gli organi del Parco - annualità 2020

RUOLO	UOMINI	DONNE
Direttore	1	0
Consiglio Direttivo	7	1
OIV	0	1
Collegio dei Revisori dei conti	0	2

2. LE AZIONI POSITIVE

2A. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Ente da massima flessibilità oraria al fine di poter conciliare vita lavorativa e necessità familiari e personali. L'orario di lavoro standard prevede un'ora di flessibilità in entrata (8:00-9:00) e un'ora in uscita in relazione all'orario di ingresso. In base alle esigenze personali sono stati concessi differenti orari di lavoro (ingresso ore 7:30, orario continuato ecc.) che permettessero comunque di coprire il monte ore settimanale di 36 ore. Sono stati inoltre concessi part-time e aspettativa ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

Come già enunciato nei precedenti paragrafi, l'Ente non ha effettuato ancora esperienze di telelavoro, ma ha dato piena attuazione allo smart working, potendo finora fare un bilancio molto positivo dei risultati che lo stesso ha dato in termini di:

- Miglioramento delle condizioni di lavoro del personale che in ufficio lavora in spazi sovraffollati
- Miglioramento del benessere del personale che si è dovuto dedicare anche alla cura dei figli durante il periodo di lockdown (e non solo) causato dalla pandemia da Covid-19
- Miglioramento del benessere del personale affetto da patologie croniche;
- Contenimento delle spese di energia elettrica, acqua e telefono;
- Up-grade del personale in termini di digitalizzazione;

2B. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Nelle commissioni di concorso è sempre stato rispettato il bilancio di genere. Quanto ai differenziali retributivi non vi sono differenze legate al genere e, premesso che non sono state mai attribuite posizioni organizzative in quanto non previste nella contrattazione integrativa, non si possono fare valutazioni in merito.

2C. BENESSERE DEL PERSONALE

Dopo aver enunciato i vantaggi che lo smart working ha prodotto in termini di benessere del personale è comunque possibile affermare che la Direzione dell'Ente ha intenzione di dotarsi di analisi strutturate e professionali che possano dare conto del livello di soddisfazione per le condizioni di lavoro del proprio personale.

Nel Bilancio di Previsione 2021 è infatti stata approvata la spendita di fondi in favore di una Ditta esperta che conduca un'indagine di clima. Già nel 2018 l'Ente ha svolto un'indagine di clima tra i dipendenti finalizzata a portare in luce lo stato di benessere/malessere del proprio personale e tale indagine ha avuto buoni esiti in termini di offerta di strategie idonee a migliorare l'ambiente lavorativo.

Dal 2018 in poi nulla altro è stato fatto e quindi stato ritenuto indispensabile, considerato anche che in questi ultimi anni la governance dell'Ente è cambiata (consiglio direttivo/direzione effettiva), riproporre tale indagine di clima per comprendere se vi siano stati miglioramenti rispetto ai dati emersi nel 2018.

Come già effettuato nel corso del 2018 verranno quindi individuati dei professionisti esterni che conducano una analisi di clima all'interno dell'Ente con la somministrazione di questionari, ma anche con l'organizzazione di almeno 5/6 focus group. Gli esperti produrranno poi un'analisi dei dati emersi, un report esplicativo finale e un'illustrazione degli esiti dell'indagine al personale tutto e ai vertici dell'amministrazione.

2D. IL CUG DELL'ENTE PARCO

Con richiamo al Piano della Performance 2020/2023, adottato con Deliberazione del Consiglio Direttivo nr. 16 del 01.02.2020 e modificato con deliberazione n. 29 del 15.05.2020, che aveva previsto - relativamente alla Performance organizzativa per l'anno 2020 - la gestione in forma associata del CUG tra il Parco di La Maddalena ed altro ente pubblico nazionale, l'amministrazione ha preso contatti con il Parco Nazionale dell'Asinara al fine di costituire un CUG congiunto.

Il Presidente dell'Ente Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena - ing. Fabrizio Fonnesu - con proprio atto di disposizione urgente n. 17 del 17/12/2020 avente ad oggetto "*Esame ed approvazione della convenzione per la per la costituzione in forma associata del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", con il quale è stata approvata la bozza di convenzione per la costituzione in forma associata del CUG, tra questo Ente Parco e il Parco Nazionale dell'Asinara, ha quindi demandato al Direttore gli adempimenti consequenziali e di propria competenza;

L'art.1 della sopra richiamata convenzione per la costituzione in forma associata del CUG prevede che lo stesso sia composto, in forma paritetica, da membri effettivi, di cui:

- n. 2 componenti in rappresentanza del personale appartenente alle Amministrazioni;
- n. 2 componenti in rappresentanza delle OO.SS. rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001
- altrettanti componenti supplenti;

Il Direttore ha pertanto emanato l'avviso di interpello per la designazione dei componenti dell'amministrazione a far parte del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, rubricato al protocollo di questo Ente Parco al n. 5627/2020 con il quale, tutti i dipendenti interessati a far parte del Comitato Unico di garanzia sono stati inviati a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse unitamente al proprio curriculum vitae

debitamente sottoscritto all'Ufficio Protocollo dell'Ente, entro e non oltre il 31 dicembre 2020.

Entro il termine stabilito e sopra richiamato, nessun dipendente ha manifestato la propria disponibilità a far parte del Comitato Unico di garanzia. Considerato però che la costituzione del CUG è un obbligo per l'Amministrazione per cui, in mancanza di risposte all'interpello interno, finalizzato all'individuazione dei potenziali componenti del CUG, è compito del dirigente responsabile della gestione del personale individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo, lo stesso direttore ha individuato i seguenti componenti:

Componenti Titolari:

- dott.ssa Emanuela Rio C1 collaboratore amministrativo - Presidentessa;
- Antonio Salmeri - A3;

Componenti Supplenti:

- dott.ssa for. Paola Brundu C1 collaboratore tecnico (sostituta di E. Rio);
- Adolfo Pais - A3 (sostituto di A. Salmeri)

Al momento questa amministrazione, in costante confronto con il Parco dell'Asinara, attende che quest'ultimo pubblichi il proprio avviso di interpello. Agli esiti dell'avviso sarà formalmente costituito il CUG congiunto tra l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena e l'Ente Parco Nazionale dell'Asinara, realtà simili per costituzione normativa, appartenenza geografica, vigilate dal medesimo Ministero dell'Ambiente e coinvolte insieme in diversi progetti a carattere comunitario.

2.E LE AZIONI REALIZZATE NEL 2020

AZIONE POSITIVA 1 - FORMAZIONE

A causa della pandemia da Covid-19 è stato necessario ripensare alle modalità di erogazione di corsi di formazione rivolti al personale, ma la possibilità di effettuare aggiornamenti professionali non è stata negata al personale dell'Ente Parco che ha comunque proceduto ad effettuare appositi corsi di formazione.

In particolare si ricordano i corsi formativi ValorePA di Inps che sono stati seguiti da 3 dipendenti e hanno affrontato rispettivamente le tematiche per la gestione dei social network e per la misurazione e la valutazione della Performance.

Un ulteriore percorso formativo, organizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha coinvolto una risorsa umana nel progetto "Ecco", il tema affrontato riguarda le tematiche inerenti la gestione del ciclo della performance.

Tutto il personale è stato coinvolto nella formazione sull'uso della piattaforma G-Suite, corso che si è rivelato molto utile soprattutto in questo momento storico che vede il lavoro svolto nelle pubbliche amministrazioni, come ripensato e riorganizzato per essere erogato e fruito anche e soprattutto con modalità telematiche.

Per questa azione non è stato necessario investire fondi di Bilancio 2020 in quanto i corsi sono stati erogati gratuitamente dagli Enti organizzatori.

A fine 2020 è stata affidata l'erogazione di ulteriori corsi di formazione alla Ditta Centro Studi Marangoni e la formazione in argomento è cominciata nei primi mesi dell'anno 2021 ed è tutt'ora in corso. I temi affrontati riguardano il diritto amministrativo (in particolare il procedimento disciplinare e lo smart working), il diritto ambientale, la gestione dei social network della P.A. e la gestione del protocollo e archivio. Per questa azione sono state impegnate € 6.300,00 (seimilatrecento/00 euro) esente IVA al Capitolo 112081 del Bilancio 2020.

AZIONE POSITIVA 2: SICUREZZA SUL LAVORO/IDONEE PAUSE - PERSONALE STAGIONALE

Questa azione era stata oggetto di richiesta di riformulazione da parte della Consigliera di Parità in sede di formulazione del proprio parere preventivo sul Piano azioni positive 2020-2022 predisposto da questo Ente Parco.

Valutate fattivamente le criticità evidenziate dalla Consigliera in argomento, si è garantito comunque quanto espresso nell'azione positiva 2 del Piano azioni positive 2020 - 2022, ma l'attenzione si è concentrata sul garantire di fatto un'altra importante azione positiva concernente la conciliazione vita/lavoro proprio perché la pandemia da Covid-19 ha stimolato un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro.

L'Ente ha infatti concesso la massima flessibilità oraria al fine di poter conciliare vita lavorativa e necessità familiari e personali. L'orario di lavoro standard prevede un'ora di flessibilità in entrata (8:00-9:00) e un'ora in uscita in relazione all'orario di ingresso. In base alle esigenze personali sono stati concessi differenti orari di lavoro (ingresso ore 7:30, orario continuato ecc.) che permettessero comunque di coprire il monte ore settimanale di 36 ore. Sono stati inoltre concessi part-time e aspettativa ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta.

L'Ente non ha disciplinato e di conseguenza attivato alcuna sperimentazione di telelavoro, sebbene è utile ricordare che l'emergenza pandemica da COVID-19 ha collocato in lavoro agile (Smart Working) nr. 19 dipendenti su 22 a partire dal mese di marzo.

Il lavoro agile ha consentito di rispettare la conciliazione vita/lavoro in modo ottimale in quanto si sono stabilite delle regole di gestione dell'attività lavorativa condotta in tale modalità. E' stato infatti concesso di effettuare l'attività lavorativa tra le 7 del mattino e le 19 della sera, con una fascia oraria di compresenza compresa tra le 9 e le 12.

Questo ha consentito a tutte le lavoratrici e lavoratori in smart working di conciliare in maniera ottimale le proprie attività lavorative con la conduzione delle esigenze famigliari per lo più connesse alla gestione di famigliari anziani o di figli in età scolastica impegnati nella didattica a distanza. Per questa azione non è stato necessario investire fondi di Bilancio 2020.

AZIONE POSITIVA 2 - PARI OPPORTUNITA'

Per quanto la consigliera di parità, esprimendo il proprio parere sul Piano delle azioni positive dell'ente Parco per il triennio 2020-2022, esprimesse perplessità per la realizzazione di un CUG congiunto con il Parco dell'Asinara, i due Enti hanno ritenuto, anche attraverso costanti confronti con gli organismi di controllo interno (OIV) di proseguire nell'intento.

Va considerato anche che nel Piano della Performance 2020/2023, adottato con Deliberazione del Consiglio Direttivo nr. 16 del 01.02.2020 e modificato con deliberazione n. 29 del 15.05.2020, era previsto relativamente alla Performance organizzativa per l'anno 2020, l'obiettivo di realizzazione in forma associata del CUG tra questo Ente Parco ed altro ente pubblico nazionale.

Pertanto con Atto di disposizione urgente del Presidente n. 17 del 17/12/2020 avente ad oggetto "*Esame ed approvazione della convenzione per la costituzione in forma associata del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", è stata approvata la bozza di convenzione per la costituzione in forma associata del CUG, tra questo Ente Parco e il Parco Nazionale dell'Asinara e successivamente con Determinazione nr. 490 del 31.12.2020, l'Ente Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena ha nominato i propri componenti in seno al CUG.

Questa azione non ha comportato spendita di fondi di Bilancio 2020.

In conclusione, si evidenzia che a causa della Pandemia da Covid-19 non è stato possibile organizzare la rilevazione sul benessere del personale per l'anno 2020, ma tale azione è proposta per il 2021. Ad ogni buon conto, già dalle precedenti indagini di clima condotte presso il personale dell'Ente Parco è possibile constatare che non vi siano discriminazioni di genere, piuttosto è necessario insistere su interventi formativi che migliorino le competenze del personale, rafforzino le conoscenze professionali e, di conseguenza, contribuiscano a migliorare il clima organizzativo e il benessere del personale. Tali

riflessioni sull'esigenza formativa sono ampiamente tradotte in azioni positive nel presente documento di Programmazione 2021-2023.

Il Bilancio di genere non è adottato dall'Ente Parco, ma l'azione è prevista per l'annualità 2023.

2.F LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

AZIONE POSITIVA 1: AMBIENTE DI LAVORO	
Obiettivo	Considerato che dalle recenti indagini di clima organizzativo (ultima del 2018) è emerso che il personale soffre per la collocazione in ambienti di lavoro poco spaziosi e spesso sovraffollati, nel corso del 2021 l'Ente si impegnerà, a suddividere il personale in spazi adeguati, dividendo lo stesso tra la sede principale di Via Giulio Cesare (La Maddalena) e la sede di Stagnali (centro di Educazione Ambientale - Caprera). Questa azione consentirà di trascorrere il proprio tempo lavorativo in un ambiente adeguato che oltre ad essere meno affollato quanto a numero di risorse umane presenti in uno stesso ufficio, sarà anche migliorato dal punto di vista della collocazione del mobilio e dell'immagine di rinnovato ordine e organizzazione che sarà quindi presentata anche agli utenti esterni.
Tempi di realizzazione	31.12.2021
Spesa prevista	Nessuna somma da ascrivere al Bilancio 2020

AZIONE POSITIVA 2: BENESSERE DEL PERSONALE - ANALISI DI CLIMA

Obiettivo	L'Ente nel corso dell'annualità 2021 effettuerà una procedura di gara per l'affidamento a una ditta esperta di un'indagine di clima organizzativo. L'analisi sarà condotta con la somministrazione di questionari, ma anche con l'organizzazione di almeno 5/6 focus group, esigenza particolarmente sentita tra i dipendenti nel corso dell'indagine svolta nell'anno 2018. Gli esperti produrranno poi un'analisi dei dati emersi, un report esplicativo finale e un'illustrazione degli esiti dell'indagine al personale tutto e ai vertici dell'amministrazione. Gli esiti dell'indagine costituiranno anche materiale utile al CUG per il corretto e funzionale svolgimento del suo lavoro.
Tempi di realizzazione	30.09.2021
Spesa prevista	8.000,00

AZIONE POSITIVA 3: PARI OPPORTUNITA' - FORMAZIONE

Obiettivo	In ottemperanza alle esigenze di formazione emerse nei focus group condotti nell'ambito dell'analisi di clima organizzativo 2018, si prevede con il presente obiettivo di realizzare corsi di formazione specifici su tematiche inerenti il funzionamento del Comitato Unico per le Pari opportunità, le pari opportunità e la lotta alla discriminazione sui luoghi di lavoro. I dipendenti, al fine del raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa dovranno partecipare per una percentuale almeno pari all'90% del personale in servizio
Tempi di realizzazione	31.12.2021
Spesa prevista	€ 10.000,00

ENTE PARCO NAZIONALE dell' ARCIPELAGO DI LA MADDALENA



AZIONE POSITIVA 4: LAVORO AGILE

Obiettivo	<p>Considerato il successo delle attività lavorative svolte in smart working durante l'emergenza sanitaria COVID-19, è intenzione del costituendo CUG realizzare una proposta di deliberazione del Consiglio Direttivo per autorizzare il ricorso a forme di lavoro a distanza con l'individuazione di obiettivi, modalità di svolgimento e controllo dei risultati, ai sensi dell'art. 4 della Legge 191/98 comma 1 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche possano avvalersi di forme di lavoro a distanza, e del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 sul " telelavoro".</p> <p>L'Ente ha già avviato le procedure per l'acquisto di Pc portatili per il personale, utili a favorire modalità lavorative <i>smart</i></p>
Tempi di realizzazione	31.12.2021
Spesa prevista	Nessuna somma da ascrivere al Bilancio 2020.

AZIONE POSITIVA 4: BILANCIO DI GENERE

Obiettivo	<p>Considerato il successo delle attività lavorative svolte in smart working durante l'emergenza sanitaria COVID-19, è intenzione del costituendo CUG realizzare una proposta di deliberazione del Consiglio Direttivo per autorizzare il ricorso a forme di lavoro a distanza con l'individuazione di obiettivi, modalità di svolgimento e controllo dei risultati, ai sensi dell'art. 4 della Legge 191/98 comma 1 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche possano avvalersi di forme di lavoro a distanza, e del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 sul " telelavoro".</p> <p>L'Ente ha già avviato le procedure per l'acquisto di Pc portatili per il personale, utili a favorire modalità lavorative <i>smart</i></p>
Tempi di realizzazione	31.12.2021

3. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL PIANO

L'Ente Parco, si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ente Parco;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati.

A tale scopo prevederà:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

5. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente piano ha durata triennale 2021/2023, dalla data di esecutività del medesimo. Il piano verrà pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente, raggiungibile al link <http://albo.lamaddalenapark.it/albo>, nonché sul sito internet istituzionale in apposita sezione dedicata ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.